

Datum: 2016-05-23  
Version nr: 3, uppdatering av verksamhetsbeskrivning: beslutad av Finsams styrelse, datum ovan.

## Uppdatering av verksamhetsbeskrivning/projektansökan: **JobbSam: Modell för flerpartssamverkan**

**SAMMANFATTNING:** Detta är en uppdatering av projektansökan för JobbSam (tidigare Arbetsam). **Individen/deltagaren benämns Sam** (se punkt 6, Målgrupp, rekrytering). Tillägg är gulmarkerade.

**PROJEKTET JOBBSAM SKA TA TILLVARA** samstämmiga erfarenheter från genomförda och pågående Finsam-projekt på Gotland: När myndigheter kombinerar resurser och kunskaper, blir stödet till individen effektivare. Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. En annan framgångsfaktor är när individen får nära stöd, över tid. (se punkt 2, Bakgrund)

**GENOM PROJEKTET SKA FLERPARTSSAMVERKAN** mellan de medverkande myndigheterna (FinsamGotlands parter) förstärkas och permanentas. Modellen JobbSam ska ha Sams (individens) fokus i fokus. Den ska förenkla för individen och ge rätt insats från början.

**SYFTET KAN SAMMANFATTAS:** Kortaste vägen in (för individen) genom flerpartssamverkan (för Finsams parter) (se punkt 4, Syfte).

**MÅLSÄTTNINGEN ÄR ATT SKAPA** en långsiktig hållbar modell för flerpartssamverkan. För deltagaren ska målet vara egen försörjning genom arbete eller studier **eller att vara redo för arbetslivsinriktad rehabilitering utan nära stöd. Det kan även vara att deltagaren blir rustad till att tillgodogöra sig befintliga insatser inom ordinarie verksamheter på Gotland.** Deltagare som inte når detta mål ska genom projektet slussas till lämplig verksamhet (se avsnitt 4, aktiviteter).

**MÅLGRUPPEN** är gotlänningar, 16- 64 år, som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Det kan vara personer som saknar egen försörjning, arbetslösa, svårbedömda och långvariga ärenden – eller personer med diffus ohälsa och hinder för att nå arbetsmarknaden. Rekryteringen ska styras av individens behov och möjligheter att klara de mål som sätts upp (se avsnitt 6, målgrupp och rekrytering).

**MODELLEN ÄR UPPBYGGD** kring följande delar och steg. De kursiverade orden refererar till erfarenheter från tidigare projekt. (se avsnitt 7, aktiviteter samt bilaga 1).

- a. Ärendegrupp (beredningsgrupp)
- b. Insteg (kartläggning, Lära-känna-fas)
- c. Steg 1 (förberedande arbetsträning)
- d. Steg 2 (arbetsträning/praktik)
- e. Utsteget: Arbete/studier – egen försörjning
- f. Fallskärmsfunktion

**SAMS FÖRSÖRJNING** är en parallell process. De ovanstående stegen ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund till beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör Sams försörjning. Sams perspektiv är en annan parallell process (se bilaga 2). Målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för Sam genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

**ETT BEMANNINGSFÖRSLAG** läggs till ansökan: Projektsamordnare samt tre personliga stöd med olika kompetens. Till projektet föreslås också handläggare från Finsams parter (fyra halvtider).

**HUVUDMANNASKAPET FÖRESLÅS VARA DELAT** mellan FinsamGotlands parter. Detta understryker att flerpartssamverkan är den bärande projektiden. Socialförvaltningen, RG, föreslås som mottagare av projektmedlen. (se avsnitt 8, huvudmannaskap).

**BIFOGAT FÖRSLAG TILL BUDGET** för perioden 2013-2016 bygger på att FinsamGotlands verksamhetsmedel kan förflyttas mellan åren. Den föreslagna budgeten förutsätter också en sammansmältning med Finsamprojektet Unga Kvinnor. **Projektid:** oktober 2013 till årets utgång 2016.

**Index:**

<b>Sammanfattning</b> .....	<b>1</b>
1. Namn på verksamheten/insatsen/projektet.....	<b>3</b>
2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid .....	<b>3</b>
3. Verksamhetsidé .....	<b>3</b>
4. Syfte .....	<b>4</b>
5. Mål: verksamhets- och resultatmål .....	<b>4</b>
6. Målgrupp och rekrytering.....	<b>5</b>
7. Aktiviteter.....	<b>5</b>
a Ärendegrupp .....	<b>6</b>
b Insteget: <i>Kartläggning</i> .....	<b>7</b>
c Steg 1: <i>Arbetsförberedande träning</i> .....	<b>8</b>
d Steg 2: <i>Arbetsträning och arbetsprövning</i> .....	<b>8</b>
e Utsteget: <i>Arbete/ studier eller att bli redo för arbetslivsinriktad rehabilitering utan behov av nära stöd.</i> ....	<b>9</b>
f Fallskärmsfunktionen .....	<b>9</b>
8. Huvudmannaskap .....	<b>9</b>
9. Bemanning och lokaler .....	<b>10</b>
10. Projektperiod .....	<b>10</b>
11. Utvärdering och uppföljning .....	<b>10</b>
12. Budget 2013-2016 ( <i>beräknad hösten 2012</i> ).....	<b>11</b>

## 1. Namn på verksamheten/insatsen/projektet

### Modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland

När denna uppdatering av verksamhetsplanen skriv är JobbSam det etablerade namnet. Individens benämns **Sam** (se avsnitt 6 målgrupp och rekrytering).

---

## 2. Bakgrund, problemområde och utveckling över tid

Samordningsförbundet FinsamGotland har varit verksamt sedan 2008. En rad genomförda projekt leder till samma slutsats: Samverkande myndigheter får kraft att göra mer för dem som behöver insatser från flera håll. När myndigheter kombinerar resurser och kunskaper, blir stödet till individen effektivare.

*Det är också denna strukturella samverkan som bör utvecklas och förstärkas, implementeras och permanentas.*

Samordningsförbundets parter är Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med vård, omsorg, socialtjänst och utbildning. Parterna arbetar utifrån olika ansvarsområden, uppdrag och regelverk som inte alltid harmoniserar på ett för målgruppen överblickbart vis.

Finsams uppdrag är att hitta modeller för samverkan som leder till att resurserna används effektivt. Målsättningen är att ingen ska behöva hamna mellan stolarna i välfärden. Hösten 2012 tillsattes en arbetsgrupp på ledningsnivå för att diskutera fram en modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland: Ett samarbete mellan FinsamGotlands alla parter – med individens fokus i fokus.

**Individperspektiv:** För personer som behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbetsmarknaden kan det vara svårt att se helheten, då man har kontakt med flera av Finsams parter. Därmed blir det svårt att få grepp om den egna försörjningen (en för alla central fråga). Det blir också svårt att se möjligheter och möta förväntningar och krav som ställs genom insatser från olika håll.

---

## 3. Verksamhetsidé

*Se modellskiss, bilaga 1 processer samt avsnitt 7 aktiviteter.*

**Strukturell nivå:** Erfarenheter från avslutade och pågående projekt i FinsamGotlands regi ska ligga till grund för varaktiga, implementerande och integrerande strukturer.

Alla Finsams parter ingår i detta projekt: Arbetsförmedlingen, Försäkringskassan samt Region Gotland med socialtjänst, vård och omsorg, utbildning samt med koppling till den arbetsmarknadsenhet som är under uppbyggnad (våren 2013).

**Verksamhetsnivå:** Modellen bygger på målinriktade steg mot arbete/studier (egen försörjning) eller att klara av arbetslivsinriktad rehabilitering utan nära stöd. Det kan även vara att deltagaren blir rustad att tillgodogöra sig befintliga insatser inom ordinarie verksamheter på Gotland. Erfarenheter från tidigare projekt tas tillvara. Under processen får Sam tillgång till handledare (PT) som ger nära stöd över tid, även i övergången till arbete/studier. Motivations- höjande stöd (MI) och kunskapslyft (se aktiviteter: Insteget) förstärker individens möjligheter att få fast fotfäste på arbetsmarknaden.

Sams försörjning är en parallell process inom modellen. Alla steg ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund för beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör Sams försörjning.

**Individperspektiv:** Målet ska vara egen försörjning genom arbete eller studier. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för *Sam* genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

Den stegvisa modellen ska förenkla och ge rätt insats från början. Handledare ger nära stöd över tid. Levnadsvanor och allmän samhällskunskap ingår i en kunskapsatsning för alla deltagare. Kontakterna med försörjande myndighet ska underlättas.

---

## 4. Syfte

Syftet kan sammanfattas: Kortaste vägen in (för individen) genom flerpartssamverkan (för Finsams parter).

**Individperspektiv:** Modellen JobbSam ska ha *Sams* (individens) fokus i fokus. Den ska förenkla för individen och ge rätt insats från början.

---

## 5. Mål: verksamhets- och resultatmål

**Verksamhetsmål – mål omfattande utvecklat samarbete mellan parterna inom Finsam:**

Att skapa en långsiktigt hållbar modell för flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering på Gotland. Modellen ska genom sin verksamhet, organisation och individuellt stöd leda till långsiktig egen försörjning för deltagarna.

**Resultatmål – mål på individnivå:** Den kan till viss del anpassas individuellt, beroende på förutsättningar. Därefter ska *Sam* var färdig att övergå till egen försörjning, studier eller klara av arbetslivsinriktad rehabilitering utan behovet av nära stöd.

Lönearbete garanteras dem som genomför uppgjord handlingsplan. Det kan bland annat handla om OSA-platser under ett år, som sedan kan växlas till lönestöd.

**Kvantitativa mål:** Under uppbyggnadsfasen beräknas 20-30 deltagare till JobbSam. Därefter ska projektet kunna administrera och hantera cirka 100 deltagare, motsvarande 20 till 40 deltagare per handledare<sup>1</sup>. Detta förutsätter att deltagarna befinner sig i modellens olika faser. Det förutsätter också att de handläggare som föreslås i modellen finns på plats (se ärendegruppen, avsnitt 7).

**Förväntat resultat:** Under projektiden erhåller *Sam* de verktyg och erfarenheter som krävs för att nå egen försörjning genom arbete eller studier. Målsättningen är Finsams ledord – *ingen ska hamna mellan stolarna*. Den fallskärmsfunktion som kopplas till ärendegruppen (se avsnitt 7:f) har till uppgift att fånga upp deltagare som inte når uppställda mål, för att hitta annan lämplig verksamhet.

---

<sup>1</sup> Antalet deltagare behöver justeras i förhållande till antal handledare och den grad av stödbehov deltagarna har, när resultatmålet omformulerats.

## 6. Målgrupp och rekrytering

Målgruppen är gotlänningar, 16- 64 år, som är i behov av samordnade rehabiliteringsinsatser. Det kan vara personer som saknar egen försörjning, arbetslösa, svårbedömda och långvariga ärenden – eller personer med diffus ohälsa och hinder för att nå arbetsmarknaden.

Enligt underlag från propositionen om finansiell samordning uppskattas cirka fem procent av befolkningen i åldrarna 16-64 år tillhöra Finsams målgrupp. På Gotland motsvarar detta cirka 1700 personer.

**Vid genomräkning uppskattar projektgruppen att målgruppen för JobbSam är mellan 300-500 personer, med tillströmning.**

Rekryteringen ska styras av individens **behov** och **möjligheter** att klara de mål som sätt upp genom medverkan i JobbSam. För att vara aktuell för JobbSam ska kartläggning visa att extra insatser behövs. Ärendegruppen (*se modellskejs*) ansvarar för att rätt målgrupp kommer till JobbSam, med de krav på genomförande av individuellt utformad handlingsplan som kommer att ställas.

### *Individperspektiv: Det är Sam det handlar om!*

*Sam* kan vara man eller kvinna, ung eller äldre i yrkesverksam ålder. *Sam* har behov och möjligheter, men behöver extra stöd för att komma – eller komma tillbaka – till arbete eller studier.

## 7. Aktiviteter

(*Se bilaga 1: process*)

Modellen är uppbyggd kring följande delar och steg. JobbSam bygger på erfarenheter från tidigare projekt. De kursiverade orden är hämtade från dessa.

- a. Ärendegrupp (*beredningsgrupp*)
- b. Insteg (*kartläggning, Lära-känna-fas*)
- c. Steg 1 (*förberedande arbetsträning*)
- d. Steg 2 (*arbetsträning/ arbetsprövning*)
- e. Utsteget: Arbete/studier – egen försörjning
- f. Fallskärmsfunktion

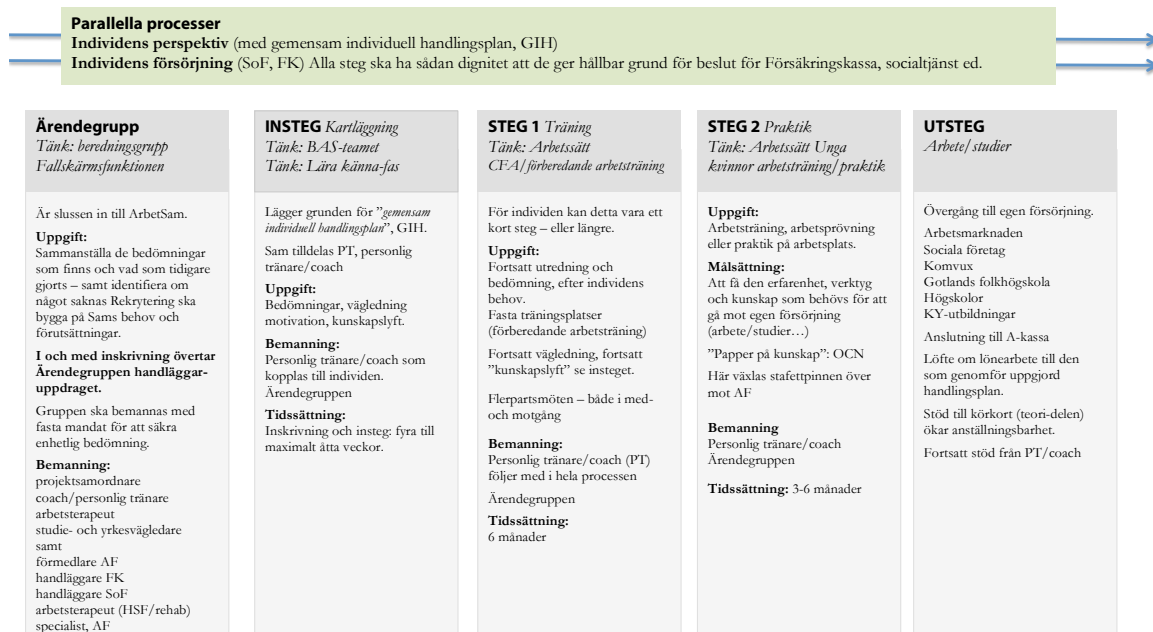
Parallella processer:

**Sams försörjning** är en parallell process. Alla steg (se ovan) ska ha sådan tyngd och dignitet att de ger hållbar grund för beslut för Försäkringskassa, socialtjänst ed som rör Sams försörjning.

**Sams perspektiv** är en annan parallell process (se bilaga 2). Målet ska vara egen försörjning genom arbete, studier eller **klara av arbetslivsinriktad rehabilitering utan behov av nära stöd**. Vägen dit – de olika stegen – ska vara tydliga och begripliga för Sam genom GIH, *gemensam individuell handlingsplan*.

Stegen beskrivs nedan:

Varje steg ska betyda något för *Sam*. Däremot behöver *Sam* inte förstå flerpartssamverkan. (Modellskissen finns i A4-format, se bilaga 1. *Sams perspektiv*, se bilaga 2)



#### Fallskärmsfunktion

Ärendegruppen har uppföljandeansvar under hela processen och är mottagare av individer som faller ur under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet. Sam ska inte uppleva "misslyckande".

ArbetSam: Modellskiss, juni 2013

## a Ärendegrupp

**Målsättning:** Ärendegruppen är slussen in till JobbSam – men har också uppföljandeansvar gentemot deltagarna, under hela processen. Gruppen ska bemannas med **fasta mandat** för att säkra enhetlig bedömning.

**Ärendegruppen övertar handläggaruppdraget från tidigare myndighet (remittenten).<sup>2</sup>**

**Uppgift:** Sammanställa de bedömningar som finns och vad som tidigare gjorts – samt identifiera om något saknas. Bedömningarna ska vara hållbara över tid – och kompletta. En framgångsfaktor är att **rekrytering ska bygga på Sams behov och förutsättningar**.

Ärendegruppen följer sedan Sam under processen. Gruppen är också mottagare för den som eventuellt "faller ur" under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet. *Se fallskärmsfunktion.*

Gruppen har regelbundna väl förberedda möten. (effektiv mötesform) Gruppen ska också ha god kännedom om kriterierna för JobbSam samt Finsam och samverkan.

**Framgångsfaktorer:** Regelbundna, täta, väl förberedda möten med beredande personal. Samlokalisering och gemensam finansiering.

<sup>2</sup> Detta har visat sig fungera olika hos parterna. Behöver diskuteras inför verksamhetens fortsättning efter 2016.

Tidigare erfarenheter visar behovet av säkrade enhetliga bedömningar med koppling till individens tidigare kontakter (exempelvis medicinska) ”så att det inte dyker upp onödiga överraskningar som leder till bakslag senare i processen”.

Ärendegruppen följer Sam under hela processen, med **samlokaliserade arbetsplatser**. Förenklat skulle man kunna kalla det lokalkontor för Försäkringskassan, Arbetsförmedlingen, socialtjänst och utbildning – bemannat med ärendegruppen. Denna konstruktion blir till viss del en utmaning, vad gäller delegation och myndighetsutövande - men för Sam är vinsterna stora och processen begriplig.

**Individens perspektiv:** Genom aktualisering till JobbSam och ärendegruppen öppnar sig nya möjligheter. Samtycke ska undertecknas. När Sams individuella handlingsplan ska utarbetas finns den som ”håller i plånboken” (försörjande myndighet) på plats. Arbetsförmedlingens personal förstärker arbetslinjen.

## **b Insteget: Kartläggning**

**Målsättning:** Insteget är en begränsad period – individuellt anpassad. Läger grunden för ”gemensam individuell handlingsplan”, GIH.

**Uppgift:** Till insteget kommer personer som Ärendegruppen ”remitterat” och anser klara för JobbSam. I och med detta är Sam på plats.

Under insteget ska kontakt tas med andra aktörer som inte ingår i JobbSam (exempelvis läkare). Detta för att undvika att överraskningar dyker upp senare – som behov av medicinsk behandling). Metoderna ska vara evidensbaserade.

Under insteget startar bedömningar, vägledning, motivation, **kunskapslyft**.

- Aktivitetsförmåga
- Arbetsförmåga
- Våld och droger
- Medicinsk bedömning
- Systemen
- Samhällsorientering
- Hälsa
- Vardagskunskaper
- Ekonomi/försörjning
- Studie och yrkesvägledning

**Bemanning:** Handledare/coach kopplas till Sam och följer med under hela processen. Ärendegruppen

**Tidssättning för ärendegrupp och insteget:** Fyra till maximalt åtta veckor. Viss flexibilitet. Dock ska det finnas en bortre gräns för att undvika inläsningseffekt.

### **Framgångsfaktorer**

Säkerställa att det finns kompletta underlag för framtida bedömningar.

Samlokalisering, att alla finns på samma ställe underlättar samverkan och kontakter mellan myndigheter och med Sam.

Strukturerat och planlagt

**Individens perspektiv:** Kontakt med coach/PT, handledare, som lyssnar och lär känna Sam. Tillgång till kunskapslyft ska ge förståelse för samhällsorientering, hälsa, vardagskunskaper, ekonomi/försörjning. Studie- och yrkesvägledning



**Framgångsfaktorer för Sam:** Motivation och tron på den egna förmågan och att förstå vad man tackat ja till.

### c Steg 1: **Arbetsförberedande träning**

**Målsättning:** Fånga upp personen där den är. Aktivt inleda vägen mot arbete/studier  
Konkret testa förmågor och hitta flexibla lösningar. För Sam kan detta vara ett kort steg – eller längre. Det viktiga är inte att det går fort, utan att det blir rätt.

**Uppgift:** Arbetsätt - ”verktygslådor” - kan hämtas från verktygslådor från CFA och Unga Kvinnor, som arbetat på lite olika vis.  
Flerpartsmöten – både i med- och motgång. Sam ska känna stöd och trygghet.

Under *Steg 1* inleds arbetsträning vid **fasta träningsplatser** (förberedande arbetsträning)

Fortsatt vägledning, utredning och bedömning, efter Sams behov.  
Kunskapslyft (fortsättning från Insteget) med träning i vardagskunskaper

**Bemanning:** Handledare och Ärendegruppen + inbjudna lärare i olika ämnen (*kunskapslyftet, se ovan*).

**Tidsättning:** Sex månader eller längre

#### **Framgångsfaktor:**

- Tydlighet
- Motivation
- Tillgång till fasta provningsplatser
- Att Sam förstår samhällets krav och funktioner
- Handledare som kan följa Sam till arbetsplats och aktiviteter (skuldsanering, hyreskontrakt etc).

Kravnivån ska vara rimlig med tydlig koppling till Sams ansvar. ”*Jag tror att du kan*”.

**Individens perspektiv:** Krav ställs på rimlig nivå, kopplat till eget ansvar.

Motiverande samtal: ”*Jag vill, jag försöker och jag kan...*”

Kunskapslyftet fortsätter.

Tillgång till arbetsträningsplats. Det första steget mot en tydlig målbild: Arbete eller studier.

Tillgång till nära stöd genom PT och ärendegruppen.

PT följer Sam till arbetsplats och aktiviteter.

Stöd i samband med skuldsanering, hyreskontrakt etc.

### d Steg 2: **Arbetsträning och arbetsprovning**

**Målsättning:** Att få den erfarenhet, verktyg och kunskap som behövs för att gå mot egen försörjning (arbete/studier...)

**Uppgift:** Arbetsträning, arbetsprovning eller praktik på arbetsplats.

Erbjuda arbetsträning/arbetsprovning/praktik. Här växlas stafettpippen över mot AF.

Erbjuda ”papper på erhållen kunskap”, OCN-certifiering

Fortsatt kunskapslyft - inriktning som ger verktyg för att klara vardagslivet.

Exempel: Ekonomi, skatter, systemen, samhällsorientering, hälsa, vardagskunskaper, ekonomi

**Bemanning:** Handledare och ärendegruppen.

**Tidsättning:** **Inledande arbetsträning följt** av arbetsprovning 3-6 månader

#### **Framgångsfaktor:**

- Tydlighet



- Motivation
- Tillgång till arbetsplatser
- Att Sam förstår samhällets krav och funktioner (sjukpenning, skatt, föräldrapenning etc)

**Individens perspektiv:** **Arbetsträning samt** arbete/praktik i skarpt läge på arbetsplats  
Fortsatt stöd från handledare, även i möte med hyresvärd, skuldsanering och liknande.  
Fortsatt kunskapslyft - inriktning som ger verktyg för att klara vardagslivet.  
OCN, papper på tillägnad kunskap och det Sam kan.  
Yrkes- och studievägledning  
Nära stöd över tid.

**e Utsteget: Arbete/studier eller att bli redo för arbetslivsinriktad rehabilitering utan behov av nära stöd.**

Sam går mot egen försörjning genom arbete, studier eller att vara redo för arbetslivsinriktad rehabilitering utan behovet av nära stöd. Det kan även vara att tillgodogöra sig befintliga insatser inom ordinarie verksamheter på Gotland.

Stöd till körkort (teoriutbildning) ökar Sams anställningsbarhet.  
Anslutning till A-kassa ger framtida ekonomisk trygghet för Sam.

Arbete/studier kan ske inom:

- Arbetsmarknaden
- Sociala företag
- Komvux
- Gotlands folkhögskola
- Högskolor
- KY-utbildningar

**Bemanning:** Handledare

## f Fallskärmsfunktionen

Det blir inte alltid som man tänkt sig. Ärendegruppen har uppföljandeansvar under hela processen. Samt också mottagare av individer som faller ur under processens gång. Gruppens samlade kompetens ska leda individen till alternativ verksamhet.

**Sam ska inte uppleva ”misslyckande”. Det ska gå att komma tillbaka – eller fortsätta i alternativ verksamhet. Flerpartsmöten kan behövas i både med- och motgång.**

**Ärendegruppen övertar handläggarpuppdraget. Se fotnot 2, sidan 6.**

## 8. Huvudmannaskap

Huvudmannaskapet (projektägare) föreslås vara delat mellan FinsamGotlands parter. Detta understryker det totala gemensamma ansvaret, där flerpartssamverkan är bärande projektidé. Socialförvaltningen föreslås som mottagare av projektstöd. Löneadministration ed för personalgrupp 1 (se nedan) köps in från från Region Gotland, serviceförvaltningen.

Arbetsgivaransvaret för personalgrupp 1 ligger kvar hos utlånande arbetsgivare. Medarbetssamtal och likande sker i samarbete med verksamhetsledaren.

Personalgrupp 2 (handläggare/förmedlare ed från Finsams parter) administreras lönemässigt från respektive myndigheter, som också har kvar ansvaret som arbetsgivare.

*I sammanhanget understryks att **FinsamGotlands styrelse** har en stark roll i detta flerparts-samverkansprojekt – med koppling till huvudmannaskapet. Personlig kompetens är av stor vikt vid rekrytering.*

---

## 9. Bemanning och lokaler

Nedanstående är förslag till bemanning. För optimalt resultat måste erfarenhet, kompetens och personlig lämplighet styra rekryteringen av personal och handläggare till JobbSam under verksamhetens uppbyggnadsskede.

### Personal, grupp 1.

1,0 verksamhetsledare

1,0 Handledare

1,0 Handlare (arbetsterapeut)

1,0 Handledare

**1,0 Handledare**

### Personal, grupp 2

0,5 tjänst förmedlare, AF

0,5 tjänst handläggare, FK

0,5 tjänst, SoF

0,5 tjänst, arbetsterapeut/CFA

0,5 tjänst specialist, AF (finansieras under uppstarten av AF)

För ovanstående kvarstår arbetsgivaransvar hos resp myndighet.

### Därutöver:

Inbjudna ”lärare” i olika ämnen (livs- och samhällskunskap) sam anlitande av ordinarie personal (exempelvis vid information om levnadsvanor, alkohol- och droger mm).

*Ett önskemål är att få genvägar/röda lappar till olika funktioner – med hänvisning till JobbSam som effektiv modell. (Detta understryker vikten av att JobbSam är känt externt och internt)*

Projektet Unga Kvinnor gick när den ursprungliga projektansökan lämnades in, mot sitt avslutade år. Projektet, med bemanning och deltagare övergick succesivt till JobbSAM. Unga kvinnor var ett framgångsrikt projekt, med unika erfarenheter som ligger i linje med JobbSam (flerpartssamverkan kring arbetslivsinriktad rehabilitering). Kunskap togs därför tillvara.

Unga Kvinnor hade vid JobbSams start inskrivna deltagare. En succesiv övergång skulle innebära att JobbSam redan vid starten fick deltagare i alla steg (se ovan).

JobbSam fortsatte verksamheten i de lokaler som nu utnyttjats av Unga Kvinnor. (Merkusiusgatan 2, Visby).

Lokalerna är ändamålsenliga. Det kan också finnas samverkansmöjligheter med annan verksamhet på platsen. Lokalerna ägs av Region Gotland och hyreskontraktet är löpande.

---

## 10. Projektperiod

Fas 1 för verksamheten är oktober 2013 till och med 2016.

---

## 11. Utvärdering och uppföljning

Verksamheten ska utvärderas kontinuerligt, utifrån individ och samverkansperspektiv.

## 12. Budget 2013-2016 (beräknad hösten 2012)

Denna årliga budgetplan bygger på preliminära beräkningar och under förutsättning att ersättningsnivån från stat och region till FinsamGotland är oförändrad. För FinsamGotlands del är budgeten med detta in-tecknad (sedan planerade utgifter och kostnader undantagits). I projektbudgeten ingår inte uppräknade avseende löneökningar, inflation, hyreshöjningar etc.

Det bör noteras att detta budgetförslag riskerar att låsa upp FinsamGotlands ekonomi för förkommande år. Det ges inget utrymme för uppföljningar eller nya åtaganden, vare sig stora eller små.

Planerade kostnader som tillkommer inom JobbSam rör OCN-certifiering (Open college network). Det handlar bland annat om licenser och utbildning. Samt även eventuella utgifter i samband med Kunskapslyftet.

Beräknade utgifter/år		
Personal 1	2 000 000	Fyra heltider
Administration (lönehantering)	200 000	
Personal 2	1 000 000	Fyra halvtider, handläggare från parterna.
Lokaler	180 000	Folkuniversitetets lokaler
Tjänster (tele, IT, info)	50 000	
Transporter	50 000	
Utbildning/kompetensutveckling/handledning	60 000	
Utvärdering, kontinuerlig under hela projektet	40 000	
Diverse, handkassa	200 000	
<b>Summa kostnader</b>	<b>3 780 000</b>	

### 2013

Möjliga tillgångar/årsbasis		
FinsamGotland	2 300 000	Inklusive sparade medel
Uttag	- 945 000	Projektstart 1 oktober (3 månader av helår)
Överföring till kommande år	+ 1 355 000	

### 2014

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 560 000	Inräknat samgående med Unga Kvinnor
Överförda medel från 2013	+ 1 355 000	Summa: 4 915 000
Uttag	- 3 780 000	
Överföring till kommande år	+1 135 000	

### 2015

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 080 000	
Överförda medel från 2014	+1 135 000	Summa: 4 215 000
Uttag	- 3 780 000	
Överföring till kommande år	435 000	

### 2016

Möjliga tillgångar/år		
FinsamGotland	3 320 000	
Överförda medel från 2015	435 000	Summa: 3 755 000
Uttag	3 780 000	
Överföring till kommande år	- 25 000	

